



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Factores asociados al desempeño laboral de los
trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto
del Ministerio de Agricultura y Riego 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en Gestión Pública

AUTOR:

Bach. Rosaura Aguilar Santur

ASESOR:

Dra. Doris Elida Fuster Guillén

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2016

Páginas del Jurado

Dr. Ulises Córdova García
PRESIDENTE

Dr. Sebastián Sánchez Díaz
SECRETARIO

Dra. Doris Fuster Guillen
VOCAL

Dedicatoria

A mi madre Luz Benigna,
por su apoyo incondicional y
por brindarme sus sabios
consejos, por inculcarme
responsabilidad, buenos
hábitos, costumbres y
valores, que se traduce en el
logro de este objetivo
y convertirme en lo que soy.

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo – Programa de Maestría en Gestión Pública y a mis maestros por los conocimientos impartidos durante estos 2 años de estudio.

Al Ministerio de Agricultura y Riego y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto por la confianza brindada y la apertura para poder realizar este trabajo de investigación en beneficio de la Oficina en mención.

A la Dra. Doris Fuster por su dedicación, comprensión y orientación a lo largo de esta investigación.

A Elvira, Rita, Ana, Sandra y Teresita, por todas sus orientaciones y recomendaciones acertadas, confianza y oportunidad brindada para lograr esta meta en mi vida.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rosaura Aguilar Santur, estudiante del Programa: Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 03658096, con la tesis titulada “Factores asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI 2015”.

Expreso bajo juramento lo siguiente:

1. La presente tesis es de mi autoría.
2. He respetado las reglas internacionales de citas y referencias para las fuentes estudiadas. Por tanto, la presente no ha sido plagiada ni parcial ni totalmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni mostrada anteriormente para lograr algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos mostrados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni reproducidos, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes al contexto investigado.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 20 de noviembre del 2015

Firma

DNI N° 03658096

Presentación

Señores miembros del Jurado Examinador:

En cumplimiento con los dispositivos vigentes que establece el proceso de graduación de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, presento el trabajo de investigación titulado: Factores asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI 2015.

El valor e importancia que poseen los recursos humanos a favor del éxito en las organizaciones es un argumento considerablemente reconocido, tanto por los estándares de estudio afectadas con la gestión estratégica de recursos humanos como las Wright, Beckert, etc. Como por las correspondidas con la visión de la organización fundamentada en el conocimiento, Grant, Spender, Teece, entre otros. (Martín, 2011).

De la misma manera como sostienen Pérez-Cano y Quevedo-Cano (2006), los empleados son los encargados de la mayor parte de los conocimientos que opera en la organización, Esto les convierte en un recurso altamente valioso que, además, ostenta dos cualidades fundamentales tomando como punto de vista la especulación de las capacidades y los recursos: son dificultosas de imitar y difíciles de suplantar. Con esta afirmación, si bien es cierta en todos los espacios de la organización y para cada uno de sus trabajadores, también es especialmente valiosa ya que afecta en variables afectivas, como el cómo se siente el colaborador en su centro de trabajo y esto incidir en su desempeño laboral.

Rodríguez (s.f.) refiere que el reflexionar sobre el paso administrativo dentro de las instituciones públicas, Nos transfiere a la importancia y al reconocimiento de los recursos humanos como la médula de la acción administrativa en todas sus afirmaciones; Así como la atención al público en la instancia de satisfactorias, la obtención de bienes y servicios, etc. A pesar de su importancia, es una de las áreas más desestimadas y limitadas en todo lo refiere a su concepto, contenido, tecnificación y en consecuencia, en su eficiencia en las dependencias públicas. Destaca de manera importante el hecho que salvo en algunas especialidades, la acogida de trabajo es mayor que la demanda del mismo, esto en términos generales conduce a que la mayoría de

puestos del sector público aunque correspondieran estar cubiertos satisfactoriamente aplicando procedimientos selectivos rigurosos, la realidad muestra un panorama en donde con frecuencia se dan desajustes entre los puestos y el perfil de quienes lo desempeñan. Entendiendo que el trabajador del sector público es pieza importante para brindar un servicio de calidad al usuario que somos los ciudadanos del país, surge la necesidad de entender cuáles son los factores predominantes asociados al desempeño laboral.

De este modo se pretende contribuir con este estudio, generando un diagnóstico inicial sobre estos factores asociados al desempeño en una entidad importante como es el Ministerio de Agricultura y Riego, específicamente en la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, así como el encontrar las predominancias existentes entre los factores e indicadores con el fin de tomar medidas correctivas.

Para lograr este fin, el estudio se ha organizado en seis secciones, la primera denominada introducción, describe antecedentes del estudio, muestra los fundamentos teóricos sobre el tema, justifica, describe y formula el problema de investigación para luego de esa revisión formular las hipótesis y objetivos. La segunda llamada marco metodológico, el que tenemos las variables, la conceptualización y operacionalización y brinda las especificaciones de la metodología a usar para validar las hipótesis planteadas en el estudio (diseño, población e instrumentos), la tercera sección muestra el informe de resultados obtenidos durante el trabajo de campo y finalmente las últimas secciones, muestran la discusión de los resultados, generando las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Estimados señores miembros del jurado examinador espero que esta investigación al ser evaluada por sus amplios conocimientos y experiencia temática y en investigación, merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Páginas Preliminares	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica	21
1.3 Justificación	49
1.4 Problema	50
1.5 Hipótesis	55
1.6 Objetivos	56
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	58
2.2. Operacionalización de variables	59
2.3. Metodología	62
2.4. Tipo de estudio	62
2.5. Diseño	62
2.6. Población, muestra y muestreo	63
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
2.8. Métodos de análisis de datos	68

III. RESULTADOS	69
IV. DISCUSIÓN	90
V. CONCLUSIONES	94
VI. RECOMENDACIONES	97
VII. REFERENCIAS	99
VIII. ANEXOS	103
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento	
Anexo 3: Formato de validación de instrumento	
Anexo 4: Matriz de datos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	59
Tabla 2. Frecuencia de aparición de los factores que explican el desempeño laboral en la OPP del MINAGRI.	65
Tabla 3. Baremos de la variable y sus factores	67
Tabla 4. Desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI 2015.	70
Tabla 5. Factor clima laboral del Desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI 2015.	71
Tabla 6. Factor condiciones laborales del Desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI 2015.	72
Tabla 7. Factor infraestructura del Desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI 2015.	73
Tabla 8. Factor capacitaciones del Desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI 2015.	74
Tabla 9. Coeficientes de la regresión logística sobre los factores del desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI.	76
Tabla 10. Coeficientes de la regresión logística sobre el factor clima laboral	79
Tabla 11. Coeficientes de la regresión logística sobre el factor condiciones laborales	82
Tabla 12. Coeficientes de la regresión logística sobre el factor infraestructura	85
Tabla 13. Coeficientes de la regresión logística sobre el factor capacitación	88

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Pirámide de las necesidades de Maslow	25
Figura 2. Esquema resumen sobre los factores motivacionales de Herzberg	28
Figura 3. Modelo de expectativas de Porter y Lawler.	33
Figura 4. Modelo de expectativas de Porter y Lawler.	37
Figura 5. Modelo de factores múltiples de Cambell	38
Figura 6. Clases de servidores públicos en el estado peruano.	45
Figura 7. Desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI 2015.	70
Figura 8. Factor clima laboral del Desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI 2015.	71
Figura 9. Factor condiciones laborales del Desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI 2015.	72
Figura 10. Factor infraestructura del Desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI 2015.	73
Figura 11. Factor capacitaciones del Desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI 2015.	74
Figura 12. Pesos de los factores del desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del MINAGRI.	77
Figura 13. Pesos de los indicadores asociados al factor clima laboral	80
Figura 14. Pesos de los indicadores asociados al factor condiciones laborales	83
Figura 15. Pesos de los indicadores asociados al factor infraestructura	86
Figura 16. Pesos de los indicadores asociados al factor capacitaciones	89

Resumen

El presente trabajo de investigación surge de la necesidad de conocer cuáles son los factores predominantes asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Presupuesto y Planeamiento del Ministerio de Agricultura y Riego del Perú, con el propósito a posteriori de tomar medidas correctivas al respecto para el logro de los fines institucionales.

Para ello se elaboró un cuestionario tipo escala de Likert de 22 ítems el que surgió al hacer una inmersión inicial al campo mediante un focus group resultando 4 factores como relevantes: el clima laboral, la infraestructura, las condiciones laboral y las capacitaciones. El instrumento pasó por la validez y confiabilidad respectiva quedando como aplicable. Para hallar los resultados se aplicó el cuestionario a 53 trabajadores de la mencionada oficina, bajo un diseño cuantitativo, no experimental y descriptivo se hallaron los siguientes resultados: el factor predominante asociado al desempeño laboral fue el clima laboral, el indicador predominante asociado al clima laboral fueron los valores colectivos, el indicador predominante del factor condiciones laborales fue el sistema de recompensas, el indicador predominante para el componente infraestructura fue el ambiente físico y finalmente el indicador que predomina el componente capacitación fue la promoción a la capacitación. Siendo en todos los casos factores e indicadores de protección.

Palabras Claves: desempeño laboral, factores asociados al desempeño labora, clima laboral, infraestructura, incentivos.

Abstract

This research work arises from the need to know what the predominant factors associated with job performance of workers of the Oficina de Presupuesto y Planeamiento of the Ministerio de Agricultura del Perú, in order to subsequently take corrective action are respect for achievement of corporate goals.

The work environment, infrastructure, labor conditions and training: For this type Likert scale questionnaire of 22 items that came to make an initial dip into the field through a focus group as relevant factors resulting 4 was developed. The instrument passed through the respective validity and reliability as being applicable. To find the survey results 53 workers of that office under a quantitative design, not experimental, descriptive found the following results were applied: the predominant factor associated with job performance was the work environment, the predominant indicator associated with the work environment collective values were the predominant indicator of working conditions factor was the reward system, the dominant indicator for the infrastructure component was the physical environment and finally the indicator component predominates training was promoting the training. As in all cases protection factors and indicators.

Keywords: job performance, performance factors associated works, labor climate, infrastructure, incentives.